Le nouveau Code du travail

Cave Lex - Centre de Veille Sociale ITG
27 bis, avenue de Lowendal - 75015 Paris
Tel : 01 47 70 32 07
forhmaction@cavelex.com - www.cavelex.com

Support de formation

Le nouveau Code du travail

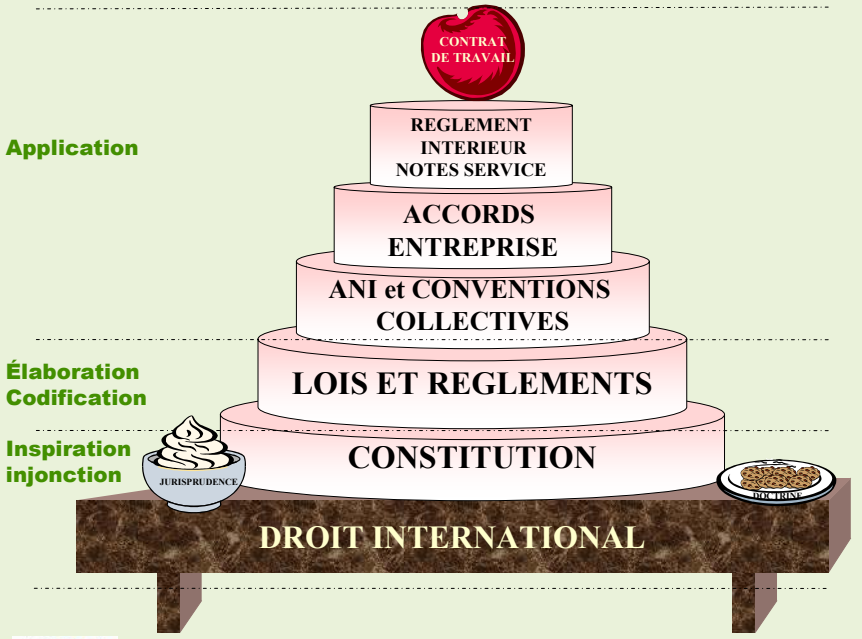
Chap.	Thème	Page
1	La place du Code du travail	3
2	Le cadre de la recodification	7
3	Les débats	19
4	Les évolutions majeures	29
5	Le plan du nouveau Code du travail	47
6	L'impact sur la gestion et le SIRH	57
7	Cas pratiques	65

Le nouveau Code du travail

1. La place du Code du travail

Histoire du Code du travail

- **Au début c'était l'esclavage ...**
  - Puis il y a eu Moïse et son peuple
  - Le Moyen Age
  - La révolution industrielle
    - Est ainsi née la notion de travail
  - En 1789 le libéralisme est institué par la révolution
    - Napoléon crée le Code civil en 1804
      - C'est l'ancêtre du Code du travail, mais il n'y a que deux articles
  - Après la révolution de 1848
    - commence une législation ouvrière
  - 1910 première codification du Code du travail
  - 1973 première recodification du Code du travail
  - 2008 nouvelle recodification



Structure de l'ancien Code du travail

Structure de l'ancien Code : Livres / Titres / Chapitres		
Ex. : Art. L 224.1 : durée minimale du congé maternité		
Livre	2	Réglementation du travail
Titre	2	Repos et congés
Chapitre	4	Repos des femmes en couche et des femmes allaitant leur enfant
Article	1	Repos minimal de 8 semaines

La lettre qui précède indique le niveau de la source de Droit	
L	Loi
D	Décret pris en Conseil d'Etat
R	Décret simple

Le nouveau Code du travail

2. Le cadre de la recodification

Les textes de référence

Textes de référence	
Loi du 9 décembre 2004	Habilitation à recodifier par ordonnance
Ordonnance du 12 mars 2007	Recodification de la partie législative
D.C 2007–561 du 17 janvier 2008	Validation par le Conseil Constitutionnel
Loi du 21 janvier 2008	Ratification de l'ordonnance du 12 mars 2007
Décret 2008–243 du 7 mars 2008	Recodification des règles concernant le SMIC
Décret 2008–244 du 7 mars 2008	Recodification de la partie réglementaire et entrée en vigueur au 1er mai 2008

Objectifs de la recodification

- **Simplification, accessibilité**
  - Depuis 1973 le Code du travail a subi
    - De nombreux ajouts, modifications
      - de sa structure et de son contenu
- **Le Code du travail a perdu sa cohérence**
  - Suite à l'intervention continue du législateur dans le domaine
    - du travail,
    - de la santé au travail,
    - de l'emploi et de la formation professionnelle
    - En raison de l'évolution de l'organisation du travail
    - De l'apparition de nouveaux risques
    - De l'apport du droit communautaire

Objectifs de la recodification

- **Autres difficultés**
  - Plusieurs dispositions sont devenues obsolètes
    - Exemple le livret ouvrier des travailleurs à domicile de tissage
  - Des éléments d'origine jurisprudentielle ou législative
    - N'y figurent pas
  - La numérotation du Code actuel
    - Ne facilite pas la possibilité d'insérer
      - De nouvelles dispositions à venir
- **Objectifs**
  - Il s'agit de modifier le plan afin de le rendre plus cohérent
  - Les travaux doivent être accomplis
    - À droit constant
      - Il ne s'agit pas de modifier le contenu des règles applicables.

Le cadre juridique

- **Loi du 9 décembre 2004**
  - La loi de simplification du droit autorise
    - Le gouvernement à procéder par ordonnance
      - À l'adaptation des parties législatives
      - Pour inclure les dispositions législatives non encore codifiées
      - Pour remédier aux éventuelles erreurs ou insuffisances de codification
  - Précision de la loi
    - Les dispositions codifiées sont celles en vigueur au moment de la publication de l'ordonnance
      - sous réserve des modifications rendues nécessaires pour assurer la hiérarchie des normes
      - La cohérence rédactionnelle des textes
      - Harmoniser l'état de droit
      - Remédier aux éventuelles erreurs
      - Abrogation des dispositions devenues sans objet

Le cadre juridique-méthode de travail

- **Projet piloté par la Direction Générale du Travail**
  - Une mission spéciale de six agents
    - rattachée au Directeur Général du Travail
  - Les travaux de la mission ont été examinés
    - Par deux rapporteurs auprès de la commission supérieure de codification (membres du Conseil d'Etat)
    - Puis soumis aux questions d'une commission d'experts
      - Un magistrat de la Chambre sociale de la Cour de Cassation
      - Un professeur d'université
      - Un avocat en droit social
      - Un conseiller honoraire à la Cour de Cassation
      - Un directeur départemental du travail, de l'emploi, et de la FP
    - Puis présentés à une commission de représentants des partenaires sociaux
      - CFDT,CFTC, CFE-CGC, CGT, FO, CGPME, FNSEA, MEDEF, UNAPL, UPA
    - La CSC a validé les travaux ayant de les transmettre au Conseil d'Etat

Le cadre juridique

- **Ordonnance du 12 mars 2007**
  - La partie législative à fait l'objet d'une ordonnance
    - Promulguée le 12 mars 2007
  - Deux recours en annulation ont été déposés
    - Auprès du Conseil d'Etat
      - Premier recours par la CGT
      - Deuxième recours par l'institut de droit local d'Alsace-Moselle
      - Pétition du syndicat de la magistrature contre la méthodologie utilisée et la réécriture du texte.

Recours en annulation devant le CE

- **Deux recours en annulation devant le CE**
  - de l'ordonnance du 12 mars 2007
    - Par la CGT
    - Qui conteste le déclassement de certains articles de la partie législative vers la partie réglementaire
    - La suppression de dispositions
    - La réécriture et le ré ordonnancement d'articles
      - Qui changent le sens du texte
      - Qui peuvent conduire à des interprétations différentes
      - dans un domaine où le rôle de la jurisprudence est particulièrement important

Recours en annulation devant le CE

- **Par la CGT**
  - Le recours met en avant des moyens de légalité interne
    - l'insuffisance de concertation et de légalité interne
  - L'ordonnance n'a pas respecté
    - Le principe constitutionnel d'intelligibilité de la loi
    - Ni l'exigence du droit constant

- **Par l'IDL Institut du droit local d'Alsace-Moselle**
  - Et l'ensemble des syndicats de ces départements
    - Le nouveau Code remet en cause des dispositions spécifiques
      - Exemple l'interdiction du travail dominical
      - En Alsace le principe est l'interdiction.
      - Il existe des dérogations soumises à autorisation
      - Remis en cause dans le nouveau Code du travail

Recours en annulation devant le CE

- **Rejet des recours par le conseil d'Etat**
  - Le Conseil d'Etat déclare conforme à la Constitution
    - La partie législative du nouveau Code du travail
    - Il estime que le texte ne méconnaît pas l'exigence d'intelligibilité et accessibilité de la loi
    - Il ne porte pas atteinte au principe de codification de droit constant
    - Ni à la répartition des compétences loi et règlement
  - que le gouvernement et le parlement
    - Se sont bornés à mettre en œuvre
      - Les dispositions de l' article 38 de la Constitution
      - Sans porter atteinte
      - Ni au droit à un recours juridictionnel effectif
      - Ni au droit à un procès équitable

Recours au Conseil constitutionnel

📖 Décision Conseil Constitutionnel n°2007-561 du 17/01/2008

📖 Loi 2008-67 du 21 janvier 2008

- **Le Conseil valide le nouveau Code du travail**
  - Intelligibilité et accessibilité de la loi
    - Intègre toutes les dispositions de portée générale
    - Plus accessible grâce à des blocs homogènes
      - Durée du travail, salaire et participation
      - Licenciement individuel et économique regroupés
    - Scissions d'articles (de 1891 à 3652)
      - Séparer le fond et la forme, la règle et l'exception
  - Codification à droit constant
  - « Autorité administrative » au lieu d'inspection du travail
    - Et autorité judiciaire au lieu de Conseil des prud'hommes
  - L'indicatif présent a valeur impérative

Le nouveau Code du travail

3. Les débats

Analyse de la recodification par AFDT

📖Réunion du 30 mars 2007

- **L'AFDT (association française de droit du travail)**
  - S'est réunie pour analyser la recodification du Code du travail
- **Philippe Masson - service juridique CGT**
  - Souligne que jamais les justifications, les résultats attendus, ni l'ambition d'une telle opération
    - N'ont été mis en discussion devant les partenaires sociaux
  - Il note une contradiction interne insurmontable
    - Il y a nécessairement un modification du contenu pour
      - pouvoir simplifier le Code
    - Comment appliquer alors le « droit constant »
      - c'est-à-dire sans modification de sa substance?

Analyse de la recodification par AFDT

- **Philippe Masson - service juridique CGT (suite)**
  - Quels éléments permettent de dire que le droit du travail est complexe?
    - Qu'est ce qui permet de dire que cela est dû au Code?
  - Il rappelle que les délégués connaissent bien le Code actuel
    - Et qu'une modification de sa structure
      - Va compliquer et nuire à leur travail
- **A. Fabre (CGC)**
    - membre de la commission de la recodification
  - Précise que les participants de la commission
    - N'avaient pas de règles du jeu préalable à l'écriture du Code
  - Le gouvernement a quasi systématiquement proposé
    - Des projets dans des délais très courts, souvent du jour au lendemain

Analyse de la recodification par AFDT

- **La CFDT représentée par Didier Cauchois**
    - Responsable du service juridique
  - Signale que son syndicat voulait éviter un mauvais texte
  - Il semble qu'il y ait eu une vraie concertation
    - Mais qui au résultat n'est pas plus lisible que le Code actuel
- **Pour P.Quentin conseiller d'état et rapporteur**
    - de l'ordonnance du 12 mars 2007
  - L'inquiétude relative à cette recodification
    - Est la même que celle de 1973
    - Le temps a fait son œuvre et l'ancienne recodification
      - N'a pas été si néfaste que certains l'affirmaient alors
  - C'est le vieillissement du Code actuel
    - qui semble avoir justifié l'action gouvernementale

Analyse de la recodification par AFDT

- **Sur le fond**
  - Antoine Jeammaud professeur et président de l'AFDT
    - Souligne des problèmes de cohérence et d'interprétation
    - De manière générale
      - Sur le champ d'application
      - Le texte vise des employeurs de droit privé ainsi que le personnel public soumis au droit privé
      - Or le Conseil d'Etat applique parfois certains principes issus du droit du travail aux agents de droit public
      - Il serait nécessaire de préciser ce point
    - Exemple de l'article L.120-2
      - Qui est placé dans le nouveau Code sous l'intitulé « relations individuelles »
      - Or cet article intéresse aussi bien les relations « collectives » ou « professionnelles »
      - On voit les limites de la distinction relations individuelles et collectives

Analyse de la recodification par AFDT

- **Jean-Maurice Verdier**
  - professeur émérite en droit du travail
  - S'est déclaré navré de cette dichotomie
    - Pour lui le droit du travail est né de la considération que tout le collectif imprègne les relations individuelles
  - Ce nouveau texte est un grand retour en arrière
- **Antoine Lyon-Caen professeur en droit du travail**
  - S'interroge sur la terminologie et la structure du Code actuel
    - Le Code de 1973 avais admis un certain chaos qui permettait des interprétations judiciaires inventives
    - Le chaos n'est pas toujours source d'incertitude si l'incertitude est possible en droit, science de l'interprétation
  - Exemple du principe de non-discrimination
    - Placé dans la partie « relations individuelles » alors que ce principe irrigue toute la relation du travail individuelle et collective

Analyse de la recodification AFDT

- **Philippe Masson**
  - Pose quelques questions fortes relatives au
    - Nouveau régime du licenciement pour motif économique
    - Placé sous le titre du licenciement individuel
  - Comment faut-il envisager l'action des syndicats
    - Comme un mode de gestion et de contrôle de l'action patronale?
    - Ou bien comme un simple frein aux dégâts sociaux les plus criants causés par ce type de licenciement?
  - Que penser de la dissociation
    - entre les dispositions relatives au plan de sauvegarde de l'emploi
    - Et celles consacrées à la gestion prévisionnelle des emplois?
      - Il signale que l'on voit bien ainsi l'illusion de la codification à droit constant et le caractère politique de la structure du plan du Code.

Analyse de la recodification par AFDT

- **Héléne Masse-Dessen**
  - avocate au Conseil et à la Cour de Cassation plaide
  - Pour que soient mises en lumière très rapidement
    - Les questions juridiques fondamentales
    - Qui sous-tendent aussi bien l'ancien Code que le nouveau
- **Le conseiller Chagny**
  - conseiller à la chambre sociale de la Cour de Cassation
  - Précise que, comme pour toute recodification
    - Les juges vont se référer aux principes antérieurs de la jurisprudence
    - Pour maintenir ainsi la continuité et l'unité d'interprétation
    - Indispensable à une recodification à droit constant

Analyse de la recodification par AFDT

- **Le risque majeur qui accompagne toute recodification à « droit constant »**
  - Est celui du changement même implicite dans la teneur du droit
  - Le texte juridique est toujours le support d'une interprétation
    - Il n'est pas à exclure que sous prétexte de recodification
    - Les juges modifient l'interprétation de certaines dispositions
  - C'est alors le droit du travail qui changera

- **Quelques articles**
  - H.Moysan « le droit constant n'existe pas: l'exemple du nouveau Code du travail » JCPS 2007n°185
  - A.Fabre et M.Grévy « réflexions sur la recodification du droit du travail » RDT 2006 n°12 p 363
  - B.Teyssié « un nouveau Code du travail : quel résultat? » JCPS 2007n°12 p 5

Le nouveau Code du travail

4. Les évolutions majeures

Redéfinition du périmètre

- **Principe du maintien et de l'intégration**
  - des dispositions générales dans le nouveau Code du travail
- Conséquences
  - Transfert des dispositions particulières à certains secteurs d'activités ou catégories professionnelles particulières
    - Dans des Codes spécifiques
- Exemples
  - Code de l'action sociale et des familles
    - Le titre II du livre IV est complété par un chapitre III
    - Consacré aux assistants maternels et familiaux employés par des personnes privées
  - Le Code minier complété par un livre III
    - Consacré aux dispositions sociales notamment relatif aux conditions de travail, santé et sécurité au travail

Redéfinition du périmètre

- Le Code rural
  - Dispose déjà d'un livre VII sur les dispositions sociales
- Le Code de la sécurité sociale
  - Ont été transférés les dispositions actuelles du Code du travail
  - Du régime des cotisations sociales
  - Mais les dispositions relevant de la relation du travail
    - du Code de la sécurité sociale
    - Sont codifiées dans le nouveau Code du travail
- Les dispositions particulières à certaines professions
  - Ne disposant pas de Code
  - Journalisme, spectacle, concierges, …
    - Demeurent dans la partie VII du nouveau Code du travail

Redéfinition du périmètre

- **Certaines dispositions spécifiques vont migrer**
  - Dans des Codes en cours d'élaboration
    - Code de la fonction publique, Code des transports, …
  - Mais sont temporairement maintenues en vigueur
    - Par l'ordonnance du 12 mars 2007

Les renvois d'articles

- **Les renvois d'articles**
  - Seuls ceux qui sont strictement nécessaires
    - Ont été conservés
  - La technique de l'article de renvoi
    - à des dispositions contenues dans d'autres Codes
      - N'a été utilisée que pour de simples informations
      - Ou pour assurer la sécurité juridique des utilisateurs

Reclassement d'articles

- **Des dispositions législatives ont été reclassées**
  - Dans la partie réglementaire
  - La constitution prévoyant une répartition des compétences
    - Le futur Code du travail tient compte de cette répartition
      - Entre l'article 34 domaine législatif
      - Et l'article 37 domaine réglementaire
- **Il y a eu 500 opérations de reclassements**
  - Elles portent en majorité sur
    - La désignation des autorités administratives compétentes
    - La désignation de la juridiction compétente
    - Les règles de procédure
    - Les mentions chiffrées

Reclassement d'articles

- **La désignation des autorités compétentes**
  - La mention « autorité administrative »
    - figure dans la partie législative
  - Mais dans la partie réglementaire
    - Cette autorité est identifiée (exemple: le préfet)
  - Dans la partie législative
    - Ont été maintenues les références à l'inspection du travail
    - Et au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la FP
  - Quand ils agissent dans le cadre de leurs pouvoirs propres
    - Exemples :
    - mise en demeure du DDTEFP en matière de santé et sécurité
    - Demande d'autorisation de licenciement d'un salarié protégé

Reclassement d'articles

- **La désignation de la juridiction compétente**
  - Identification de l'ordre de juridiction
    - En partie législative
      - Exemple : « juge judiciaire »
  - Identification de la juridiction et règles de procédure
    - En partie réglementaire
      - Exemple : « tribunal d'instance »
- **Exceptionnellement**
  - la désignation d'un tribunal a été maintenue
    - En partie législative
      - Lorsque son déclassement rendait incompréhensible une disposition de nature législative
      - Mention du ressort d'un tribunal
      - Attribution d'une compétence au président d'un tribunal

Reclassement d'articles

- **La désignation de la juridiction compétente**
  - Est maintenue en partie législative
    - Lorsque la procédure d'une instance (urgence)
    - Apporte des garanties justifiant
      - son maintien en partie législative
  - La référence au conseil des prud'hommes
    - Existence, compétence, organisation,
    - Est régie par le Code du travail
    - C'est une juridiction spécifique au droit du travail

Reclassement d'articles

- **Les règles de procédure**
  - Ont été mises dans la partie réglementaire
    - Les formalités de dépôt
    - Les modalités d'information et de communication
    - Le contenu des rapports
    - Les délais
  - Mais sont maintenues dans la partie législative
    - Les règles lorsqu'elles constituent
      - Une garantie des droits de la défense pour le salarié ou l'employeur
    - Par exemple
      - La mention « lettre recommandée avec avis de réception »
      - En ce qui concerne la modification du contrat de travail pour motif économique
      - Et les procédures de licenciement

Reclassement d'articles

- **Les mentions chiffrées**
  - Les montants
  - Niveaux et pourcentages
    - Régulièrement révisés
      - Sont reclassés en partie réglementaire
  - Certaines mentions sont maintenues en partie législative
    - Lorsque leur détermination
      - présente une garantie pour les salariés
    - Ou si elles s'inscrivent de façon pérenne dans le Code du travail
      - Exemples: le nombre d'heures de délégation pour les IRP
      - Fixation durée légale du travail

Exemple de reclassement

«Toute personne physique ou morale, … employant un ou plusieurs salariés à l'intérieur de la zone … des transports parisiens, doit prendre en charge, aux taux de 40 p 100 à compter du 1er novembre 1982 et de 50 p 100 à compter du 1er octobre 1983, le prix des titres d'abonnements … entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.»

📖 Art 5 de la Loi 82 - 684 du 4 août 1982

«L'employeur situé à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports dans la région d'Ile-de-France prend en charge le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements accomplis au moyen de transports publics … entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail .»

📖 Art L 3261 - 2 du Code du Travail

« La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement, prévue à l'article L. 3261-2, se fait à hauteur d'au moins 50 %. Elle est limitée aux parcours compris à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports dans la région Île-de-France »

📖 Art R 3261 - 1 du Code du Travail

Scissions et regroupements

- **Une idée par article**
  - Le principe : des articles courts
  - Distinction
    - Entre règles de forme / règles de fond
    - Entre principes / dérogations
- **Un nouveau plan**
  - Et une nouvelle numérotation
    - Plan plus détaillé
    - Augmentation du nombre des articles
      - De 1891 à 3652 pour la partie législative
  - Sur la forme
    - Le nouveau Code du travail passe de 9 livres à 8 parties

Scissions et regroupements

- **La numérotation passe de 3 à 4 chiffres**
  - Cette organisation permet
    - De multiplier les possibilités de créer des subdivisions
    - Dans le long terme, d'accueillir de nouvelles dispositions
- **Le plan du nouveau Code du travail**
  - Est plus détaillé
    - Et facilite l'accès à la règle de droit
  - La numérotation à 4 chiffres
    - Fait coïncider la numérotations des articles de la partie législative
    - Avec les articles de la partie réglementaire s'y rapportant
  - Regroupement des dispositions éparses

Ajouts ou intégration

- **De nombreux textes législatifs non codifiés**
  - Ont été intégrés au nouveau Code du travail
  - Exemples:
    - La loi de la mensualisation du 19 janvier 1978
    - Le chèque transport créé par la loi du 30 décembre 2006 ☺
- **De nombreux articles de définitions**
  - Ont été introduits dans le nouveau Code du travail
  - Permettent de clarifier certaines notions
    - Ou situations juridiques complexes.
  - Exemples
    - en matière de travail temporaire un article définit
      - La relation triangulaire entre le salarié temporaire, l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur.
    - Définition du contrat de mission
    - Définition du contrat de mise à disposition

Conventions d'écriture

- **Suppression des redondances**
  - Des termes ambigus ou désuets
    - Exemple
      - Délai-congé est remplacé par le préavis
      - Congédiement par licenciement
  - Uniformisation du vocabulaire
    - Des termes différents utilisés pour une même notion
      - Sont remplacés par un même terme
      - Exemple: employeur à été substitué à chef d'entreprise, chef d'établissement ou entrepreneur
  - Des dispositions inutiles ont été supprimées
    - Exemple
      - L'article L.121-2 du Code du travail qui prévoit
      - Que le contrat de travail est exempt de timbre d'enregistrement

Exemple de modification de termes

«Les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de huit semaines au total avant et après leur accouchement.
Il est interdit d'employer des femmes en couches dans les six semaines qui suivent leur délivrance.»

📖 Art L 224-1(ancien) du Code du Travail

« Il est interdit d'employer la salariée pendant une période de huit semaines au total avant et après son accouchement.
Il est interdit d'employer la salariée dans les six semaines qui suivent son accouchement.»

📖 Art L 1225-29 du Code du Travail

Conventions d'écriture

- **Sont retirées du nouveau Code du travail**
  - Les dispositions incompatibles avec le droit communautaire
    - Exemple le travail des femmes
    - En dehors des articles concernant les femmes enceintes
  - Les dispositions transitoires devenues sans objet
    - Ex: le montant de la participation FPC pour l'année 2004
- **Utilisation de l'indicatif présent**
  - Au lieu de la formule « l'employeur doit consulter le CE »
  - Le nouveau Code prévoit
    - « l'employeur consulte le CE »
  - Le gouvernement a suivi les recommandations du guide de légistique
    - Mode d'emploi de la rédaction des lois et décrets
    - Élaboré par le Conseil d'Etat et les services du Premier Ministre

Le nouveau Code du travail

5. Le plan du nouveau Code du travail

Structure du nouveau Code du travail

Structure du Code du travail : Parties / Livres / Titres / Chapitres		
Ex. : Art. L 1225-29 : durée minimale du congé maternité		
Partie	1	Les relations individuelles de travail
Livre	2	Le contrat de travail
Titre	2	Formation et exécution du contrat de travail
Chapitre	5	Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants
Article	29	Durée minimale du congé maternité

La lettre qui précède indique le niveau de la source de Droit	
L	Loi
D	Décret pris en conseil d'Etat
R	Décret simple

Code du travail : 1ère partie	
Les relations individuelles de travail	
Livre I	**Dispositions préliminaires**
	Droits et libertés, discriminations, égalité professionnelle, harcèlements
Livre II	**Le contrat de travail**
	Champ d'application, formation et exécution, rupture du CDI, CDD, CDT et autres contrats de mise à disposition, salariés détachés temporairement par une entreprise non établie en France, chèques et titres simplifiés de travail
Livre III	**Le règlement intérieur et le droit disciplinaire**
	Champ d'application, règlement intérieur, droit disciplinaire
Livre IV	**La résolution des litiges – Le conseil de prud'hommes**
	Attributions, institutions, organisation et fonctionnement, conseil supérieur de la prud'homie, conseillers prud'hommes, procédure
Livre V	**Dispositions relatives à l'outre-mer**
	Dispositions générales, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis et Futuna et Terres australes et antarctiques françaises

Code du travail : 2ème partie	
Les relations collectives de travail	
Livre I	**Les syndicats professionnels**
	Champ d'application, représentativité syndicale, statut juridique, exercice du droit syndical
Livre II	**La négociation collective – Les conventions et accords collectifs de travail**
	Dispositions préliminaires, objet et contenu, conditions de négociation et de conclusion, domaines et périodicité de la négociation obligatoire, articulation des conventions et accords, application, commission nationale de la négociation collective, droit d'expression directe et collective des salariés
Livre III	**Les institutions représentatives du personnel**
	DP, CE, CG, CE européen, comité de la société européenne, CHSCT
Livre IV	**Les salariés protégés**
	Cas, durée et périodes de protection, autorisation de rupture ou de transfert de contrat, dispositions pénales
Livre V	**Les conflits collectifs**
	Droit de grève, règlement des conflits collectifs
Livre VI	**Dispositions relatives à l'outre-mer**
	Dispositions générales, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis et Futuna et Terres australes et antarctiques françaises

Code du travail : 3ème partie	
Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale	
Livre I	**Durée du travail, repos et congés**
	Champ d'application, durée du travail et horaires, repos et jours fériés, CP et autres congés, CET, jeunes travailleurs, contrôle
Livre II	**Salaire et avantages divers**
	Champ d'application, égalité hommes/femmes, détermination, paiement et protection du salaire, avantages divers
Livre III	**Intéressement, participation et épargne salariale**
	Intéressement, participation, plans d'épargne salariale , dispositions communes
Livre IV	**Dispositions relatives à l'outre-mer**
	Dispositions générales, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis et Futuna et Terres australes et antarctiques françaises

Code du travail : 4ème partie	
Santé et sécurité au travail	
Livre I	**Dispositions générales**
	Champ et dispositions d'application, principes généraux de prévention, droits d'alerte et de retrait, information et formation des travailleurs, cas particuliers
Livre II	**Dispositions applicables aux lieux de travail**
	Obligations du maître d'ouvrage, obligations de l'employeur
Livre III	**Equipements de travail et moyens de protection**
	Conception, utilisation
Livre IV	**Prévention de certains risques d'exposition**
	Risques chimiques, biologiques, risques d'exposition au bruit, aux vibrations mécaniques, aux rayonnements ionisants
Livre V	**Prévention des risques liés à certaines activités ou opérations**
	Travaux d'entreprises extérieures, installations nucléaires, bâtiment et génie civil
Livre VI	**Institutions et organismes de prévention**
	CHSCT, SST, service social du travail, institutions organisant la prévention
Livre VII	**Contrôle**
	Documents et affichages, mise en demeure, procédure d'urgence, pénal
Livre VIII	**Dispositions relatives à l'outre-mer**

Code du travail : 5ème partie	
L'emploi	
Livre I	**Les dispositions en faveur de l'emploi**
	Politique, aides au maintien, aide à l'insertion, à l'accès et au retour à l'emploi, aide à la création d'entreprise
Livre II	**Dispositions applicables à certaines catégories de travailleurs**
	Travailleurs handicapés, travailleurs étrangers
Livre III	**Service public de l'emploi et placement**
	Service public de l'emploi, placement, diffusion des offres et des demandes
Livre IV	**Le demandeur d'emploi**
	Droits et obligations, indemnisation
Livre V	**Dispositions relatives à l'outre-mer**
	Dispositions générales, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis et Futuna et Terres australes et antarctiques françaises

Code du travail : 6ème partie	
La formation professionnelle tout au long de la vie	
Livre I	**Principes généraux et organisation institutionnelle de la FP**
	Principes généraux, rôle des régions, de l'Etat, et des institutions de FP
Livre II	**L'apprentissage**
	Dispositions générales, contrat d'apprentissage, formation des apprentis, financement, inspection et contrôle de l'apprentissage, cas particuliers
Livre III	**La formation professionnelle continue**
	Dispositions générales, dispositifs, financement, stagiaire, organismes, contrôle
Livre IV	**Validation des acquis de l'expérience**
	Objet de la VAE, mise en oeuvre
Livre V	**Dispositions relatives à l'outre-mer**
	Dispositions générales, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis et Futuna et Terres australes et antarctiques françaises

Code du travail : 7ème partie	
Dispositions particulières à certaines professions et activités	
Livre I	**Journalistes professionnels, professions du spectacle, de la publicité et de la mode**
Livre II	**Concierges et employés d'immeubles à usage d'habitation, employés de maison et services à la personne**
Livre III	**Voyageurs, représentants ou placiers, gérants de succursales et conjoints salariés du chef d'entreprise**
Livre IV	**Travailleurs à domicile**
	Dispositions générales, rémunération et conditions de travail
Livre V	**Dispositions relatives à l'outre-mer**
	Dispositions générales, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis et Futuna et Terres australes et antarctiques françaises

Code du travail : 8ème partie	
Contrôle de l'application de la législation du travail	
Livre I	**Inspection du travail**
	Compétences et moyens d'intervention, système d'inspection du travail
Livre II	**Lutte contre le travail illégal**
	Définition, travail dissimulé, marchandage, prêt illicite de main d'œuvre, emploi d'étrangers sans titre de travail, cumuls irréguliers d'emploi, contrôle
Livre III	**Dispositions relatives à l'outre-mer**
	Dispositions générales, départements d'outre-mer et Saint-Pierre-et-Miquelon, Mayotte, Wallis et Futuna et Terres australes et antarctiques françaises

Le nouveau Code du travail

6. L'impact sur la gestion et le SIRH

Mise en application au 1er mai 2008

- **Date fixée par les décrets du 7 mars 2008**
- **Le nouveau Code s'impose**
  - Aucune pénalité n'est prévue
  - Risque de compréhension et contentieux

La Circulaire d'application

- **Modalités de références au nouveau Code**
  - 🕮 Circ. DGT n°2008-05 du 8 avril 2008
- **Pour les dispositions recodifiées**
  - Pour tout nouveau courrier ou document
    - Lettres d'observation, décisions, procès-verbaux, …
    - Nouvelles références exclusivement
  - Pour les décisions individuelles et procès-verbaux
    - Concernant des demandes ou faits antérieurs au 1er mai 2008
    - Doubles références à l'ancien et au nouveau Code
      - « L'article L… du Code du travail (ancien) devenu L… du Code du travail (nouveau) »
  - une citation seule est sans effet juridique sur la légalité

La Circulaire d'application

- **Pour les autres dispositions**
  - Dispositions non recodifiées
    - Référence antérieure
  - Dispositions transférées dans un autre Code
    - Mais soumises à sanction pénale
    - Relèvent toujours du contrôle de l'inspecteur du travail
      - 🕮 Habilitation incluse dans L. 8112-1 du Code du travail
- **Tables de concordance sur le site du ministère**
  - 🕮 http://www.travail-solidarite.gouv.fr/ministere/presentation-organigramme/ministre-du-travail-relations-sociales-solidarite-autorite-sur/spip.php?page=sous-dossiers&id_mot=466
  - Codacod et Cod-it

Tous documents et lettres types

- **Tout document incluant une référence au Code**
  - Doit être réécrit
  - Lors d'une nouvelle utilisation
- Contrat de travail
  - Lettres d'embauche
  - Contrats de travail et avenants
- Sanctions disciplinaires
  - Lettres de convocation
  - Lettres de sanction ou de licenciement
- Hygiène et sécurité
  - Tous les affichages

Tous documents et lettres types

- **Tout document incluant une référence au Code**
  - Doit être réécrit
- Gestion de l'inaptitude
  - Lettres de recherche de reclassement
  - Lettres de convocation à l'entretien
  - Lettres de licenciement
- Institutions représentatives du personnel
  - Convocations des DP ou du CE
  - Réponses ou PV de réunions
  - Organisation des élections
- Formation professionnelle
  - Inscription à des formations
  - Formulaires de demande de formation
  - Formulaires de demande de DIF et réponses

Comment procéder

- **Identifier les documents impactés**
  - Dossier administratif
  - SIRH
    - Lettres types associées à des procédures de gestion
- **Planifier les modifications**
  - Après toilettage ;-)
  - Textes les plus fréquemment utilisés
  - Réécrire les textes fondamentaux ?
    - Facilitera la compréhension
    - Mais impose la consultation des IRP
  - Règlement intérieur
  - Accords d'entreprise et temps de travail
- **Afficher les deux codifications**
  - Référence article du Code
    - Et entre parenthèses article ancien

Comment procéder

- **Un problème de formation**
  - Pas simplement un problème de correspondance
  - Nouveau plan, nouvelle structure, nouvelle écriture
- **Formation des collaborateurs**
  - Découverte du nouveau Code
  - Exemples de recherche
  - Exemples de réécriture de lettre type
  - Exemples de traitement de dossiers
- **Formation des élus ?**
  - Facilitera le dialogue social
  - Cas particulier des élus au Conseil de prud'hommes
    - Droit à 6 jours supplémentaires en 2008
      - 📖 Art 5 de la Loi du 21 janvier 2008
      - 📖 dans les conditions prévues Art L 1441-1 et 2 (L 514-3 ancien)

Le nouveau Code du travail

7. Cas pratiques

Le nouveau Code du travail

Synthèse de la formation

Évaluation par les stagiaires

- **Évaluation à 2 niveaux**
  - 1ère partie : par rapport au programme annoncé
    - Votre niveau de satisfaction global
    - Puis point par point
  - 2ème partie : réflexion élargie pour nous aider à faire évoluer cette formation
    - Ce qui pourrait être modifié
    - Les prolongements souhaités
    - Tout autre commentaire libre
  - Merci de bien remplir
    - Vos coordonnées, y compris le fax et le mail
      - Pour nous permettre de vous informer rapidement.

Au revoir

Merci de votre confiance

Nous restons à votre disposition

Cave Lex - Centre de Veille Sociale ITG
27 bis avenue de Lowendal - 75015 Paris
Tel : 01 47 70 32 07
forhmaction@cavelex.com - www.cavelex.com